

El neoliberalismo como proyecto lingüístico

*Ana María Rivas Rivas**

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar las estructuras discursivas, cognitivas y de representación de algunos de los sectores más desfavorecidos del mercado laboral español y su relación con los modelos interpretativos de la realidad generados y difundidos por el pensamiento economicista neoliberal. Se trata de estudiar los mecanismos por medio de los cuales estos modelos dominantes de la realidad son incorporados por los propios trabajadores y trabajadoras para definir y comprender su situación y para determinar la propia capacidad y posibilidad de modificarla.

Palabras clave: flexibilidad laboral, precariedad social, representaciones discursivas, estructuras metafóricas.

Abstract

This paper's objective is to review the discourse-related, cognitive, and representative structures of some of the most disadvantaged sectors of Spain's labor market and their relationship with the reality-interpreting models generated and disseminated by neoliberal economist thinking. The aim is to study the mechanisms through which male and female workers themselves incorporate these models—predominant in contemporary reality—in order to define and understand their situation and to assess their own capabilities and likelihood to modify it.

Keywords: labor flexibility, social precariousness, discourse-related representations, metaphorical structures.

Recepción del original: 29/11/04. Recepción del artículo corregido: 01/09/05.

* Universidad Complutense de Madrid, España. Dirección electrónica: rivasnt@cps.ucm.es

El objetivo de este artículo es analizar los modelos interpretativos de la realidad vigentes en los discursos de tres grupos de trabajadores, representativos de algunos de los segmentos más precarios y vulnerables del mercado laboral actual en España: jóvenes en búsqueda de su primer empleo, trabajadores con contrato temporal y trabajadores con más de 40 años que han tenido que emigrar (de Madrid a Valladolid) para poder conservar su empleo, como consecuencia de la compra de su empresa Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima-La Cocinera por la multinacional Nestlé. El material que va a ser objeto de análisis forma parte de una investigación sobre las consecuencias que los procesos de reestructuración industrial, internacionalización productiva y competencia global tienen en la existencia social de los trabajadores y trabajadoras, y muy especialmente en la construcción de la subjetividad obrera. En este caso concreto, se utiliza información de 21 entrevistas en profundidad y cuatro grupos de discusión realizadas en Madrid y Valladolid.

La hipótesis inicial es la importancia del lenguaje en el capitalismo global como mecanismo ideológico de disciplinamiento y consentimiento de los trabajadores, un dispositivo inhibitorio de resistencias y movilizaciones de los sujetos sobre los que recaen las consecuencias del sistema económico. Mediante el análisis lingüístico se trata de aprehender las estructuras narrativas, las representaciones simbólicas, los recursos cognitivos y los sistemas conceptuales que los individuos y colectivos, afectados por las nuevas formas de dominación laboral, utilizan para definir su situación, dotar de significado a su experiencia y determinar las posibilidades de transformación de esa situación. El análisis lingüístico de los discursos permite el acceso a las representaciones que los individuos elaboran y construyen de sus prácticas sociales y, en esa medida, considerar el lenguaje como factor de producción y reproducción de las condiciones en las que transcurre la existencia de los trabajadores. Las estructuras narrativas y los esquemas conceptuales utilizados por los trabajadores ponen de manifiesto el grado de incorporación que han hecho de los modelos interpretativos de la realidad derivados de las doctrinas oficiales del discurso neoliberal, corroborando la tesis de Norman Fairclough de considerar al capitalismo global como un “proyecto lingüístico”:¹

¹ Norman Fairclough, “Representaciones del cambio en el discurso neoliberal”, *Cuader-*

El lenguaje es parte importante del nuevo orden. En primer lugar, en cuanto el imponer este nuevo orden comporta un proceso reflexivo crucial que pasa por la imposición de nuevas representaciones del mundo, nuevos discursos; en segundo lugar, porque parte importante del nuevo orden lo constituyen nuevas formas en el uso del lenguaje. Así, el proyecto del nuevo orden —proyecto en tanto es incompleto y quienes de él se benefician trabajan por extenderlo— es, en parte, un proyecto lingüístico. En consecuencia, la lucha en torno al nuevo orden pasa, en parte, por una lucha desde y acerca del lenguaje.²

LAS METÁFORAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA VULNERABILIDAD SOCIAL

Los textos obtenidos mediante las entrevistas y los grupos de discusión han sido sometidos a la triple perspectiva que Umberto Eco³ propone para analizar la estructura de los códigos y de los procesos comunicativos: en primer lugar, el nivel de las estructuras discursivas o intratextualidad, con el que nos referimos a la identificación y catalogación de las figuras retóricas utilizadas; en segundo lugar, el nivel de las estructuras inferenciales o intertextualidad, que comprende lo que Eco llama “paseos intertextuales”, salidas del texto para buscar variaciones y versiones análogas, y en tercer lugar, el nivel de las estructuras ideológicas o extratextualidad, que nos remite al paradigma cultural o mundo de referencia desde el que se juzga y valora lo que el texto manifiesta o contiene virtualmente.

Atendiendo a los dos primeros niveles o perspectivas intratextual e intertextual, la estructura narrativa de los relatos de los tres grupos de trabajadores aparece organizada en torno a figuras retóricas de naturaleza metafórica. La descripción de su experiencia laboral o de los condicionamientos, dificultades, posibilidades y recursos para incorporarse a un empleo o mantenerse en su puesto de trabajo, se hace en términos metafóricos. La metáfora, al ser una manera de concebir una cosa en términos

nos de Relaciones Laborales, núm. 16, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 2000, pp. 13-37.

² Esta misma idea acerca de la importancia del lenguaje como estrategia de dominación y colonización del capitalismo global y, por tanto, como espacio de liberación y resistencia, se puede encontrar en Agustín Morán y otros, *El movimiento antiglobalización en su laberinto. Entre la “nube de mosquitos” y la izquierda parlametaria*, Madrid, La Catarata, 2003; Irene Vasilachis de Gialdino, “Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica”, *Sociología del Trabajo*, núm. 44, Madrid, Siglo XXI, 2002, pp. 3-41.

³ Umberto Eco, *Lector in fabula: la cooperación interpretativa en el texto narrativo*, Barcelona, Lumen, 1993.

de otra, nos ayuda a entender y comprender la realidad, a dar coherencia y sentido a nuestra experiencia cotidiana, a sabernos conducir por ésta; nos ayuda a crear expectativas y aspiraciones coherentes con esa realidad; sirve como guía para nuestro comportamiento, conducta y experiencias futuras. Como ponen de manifiesto G. Lakoff y M. Johnson,⁴ el poder de la metáfora no está sólo en su función comprensiva y referencial de la realidad, sino también en su capacidad de determinar lo que es real para nosotros, al configurar y articular nuestras representaciones internas y nuestra visión del mundo; según definimos y percibimos nuestra experiencia, así adquirimos compromisos y ejecutamos planes de actuación sobre ella, así nos movemos en el mundo y nos relacionamos con otras personas. ¿Cuáles son las metáforas que los informantes utilizan al relatar sus experiencias laborales?

Jóvenes desempleados en búsqueda de su primer empleo

Se utilizan aquí textos extraídos de los cuatro grupos de discusión realizados durante los años 1997 y 1998 con jóvenes desempleados de un barrio de Madrid; el número de participantes en los grupos de discusión osciló entre tres y cinco, sumando un total de 14, entre los que había seis mujeres y ocho hombres de edades comprendidas entre 19 y 35 años; algunos tenían ya alguna experiencia laboral y otros ninguna; cinco tenían estudios superiores, uno hasta 3º de Formación Profesional (FP), dos hasta el Curso de Orientación Universitaria (COU) y seis hasta 3º del Bachillerato Unificado Polivalente (BUP).

“[...] es que en estos momentos son muchas cosas, no sabes lo que *te toca*, a lo mejor *te sale* un trabajo y qué alegría y resulta que es un contrato de seis meses y adiós”; “hay que *tener suerte* para tener un puesto de trabajo fijo”; “mis padres están preocupados porque hoy en día el tener un trabajo estable, un contrato indefinido, como dice mi padre, es *un tesoro*, un trabajo fijo es *un tesoro* y como ven que ahora las cosas se están poniendo muy mal...”; “mi padre entró en la fábrica cuando tenía 23 años y se ha jubilado en la misma empresa; y eso ahora no es así: que entres joven y te jubiles en la misma empresa, eso es como que *te toque la lotería*”; “tal y como está la situación hay que *coger* lo primero que *te sale*, es que *no puedes ni elegir, te sale* una cosa y o lo aprovechas o lo *pierdes*”; “yo *tengo la suerte* de tener

⁴ George Lakoff y Mark Johnson, *Metáforas de la vida cotidiana*, Madrid, Cátedra, 1991.

unos padres que me ayudan, pero ¿hasta cuándo va a poder durar esto?, imagínate que a tu padre le despiden mañana...”⁵

Estas citas presentan una estructura metafórica básica en la que la vida es sentida y vivida como “un juego de azar”, y el tener o no un empleo como “un golpe de suerte”. El concepto metafórico estructural “la suerte” permite comprender y entender un dominio básico de la experiencia como es el laboral y, consiguientemente, el éxito o fracaso que en él se obtenga, de ahí las expresiones: “encontrar trabajo hoy en día es una lotería”, “es como jugar a la ruleta”, “es como encontrar un tesoro”. Al campo semántico de “la suerte” pertenecen también estas expresiones derivadas de situaciones de “juego”:

“[...] para nuestros padres la profesión era para siempre, el mercado laboral se *movía* de una forma lenta, ahora va tan acelerado que cualquiera *está fuera de juego* en tres meses con la revolución tecnológica y el nuevo mercado de trabajo y los nuevos contratos y la leche en vinagre...”; “para buscar trabajo hay que *moverse* mucho, te tienes que *mover* todos los días, levantarte por la mañana y a la calle”; “nadie nos va a *buscar* trabajo, uno tiene que *viajarse*, es muy importante estar en relaciones, conocer a otra gente que ha encontrado cosas, cómo lo ha hecho, qué se le ocurrió, qué utilizó, a qué recursos acudió y eso nos da *pistas* para saber nosotros por dónde ir, porque a lo mejor nos estamos poniendo a *buscar* cosas que son imposibles porque ni tenemos preparación o son terrenos que están demasiado *trillados* y deberíamos *buscar* por otros lados”; “más triste que nosotros que estamos buscando nuestro primer trabajo es la gente que jubilan con 44 años y tiene una familia que mantener, una casa, te das cuenta de que eso tiene que ser tristísimo... no es que nosotros no hayamos encontrado nuestro primer trabajo, sino que después te pueden jubilar, o quedarte sin jubilación, *está todo en el aire*, todo en el aire”; “sí, montar tu propio negocio puede ser una salida, pero una salida que no es fácil, sino bastante difícil, tienes que trabajar como un condenado y lo más probable es que *te salga mal*”; “pues, hombre, siempre que tienes un trabajo te llena en muchos sentidos, te *abre* más puertas en todo, conoces gente, eso también te ayuda a *abrirte* otros caminos...”

Las metáforas literales aquí empleadas hacen referencia a situaciones de juego; predicados como “mover”, “buscar”, “ganar”, “perder”, “encontrar”, “estar todo en el aire”... nos recuerdan expresiones del juego de

⁵ Las cursivas son mías.

naipes: “mover carta o ficha”, “salir bien o mal una jugada”, “abrir juego”, “levantar un castillo de naipes” o el juego de pistas y adivinanzas en los que se debe adivinar o descubrir algo: “buscar”, “encontrar”, “dar pistas”, “camino trillado”.

El éxito de la metáfora como principio de comprensión de una experiencia en términos de otra, se debe a que el concepto definidor —una situación de juego— se ajusta al concepto definido —dificultad de encontrar un empleo— y a las sensaciones y sentimientos asociados —incertidumbre, inseguridad, riesgo, falta de control sobre la situación, dependencia y subordinación a circunstancias que no se pueden prever ni evitar—. La eficacia de la metáfora está en la semejanza estructural de aquello que destaca —la probabilidad de ganar o perder, de encontrar o no lo que se busca—, con la vivencia personal y colectiva de los que por “buscar” trabajo y no encontrarlo se sienten como “perdedores”.

El tercer eje semántico sobre el que descansa la naturaleza metafórica del discurso de estos jóvenes es la representación del “trabajo” como un bien escaso, representación coherente con los otros dos ejes ya descritos: “la suerte” y “el juego”:

Todo el mundo no va a ser el número uno, como te estoy diciendo yo; el que *vale, vale*. Lo que quiero decir es que si hay diez personas para un puesto de trabajo, lo que tienes que intentar, lo que está en tus manos, es *ser de los mejores*. Claro que entonces las otras personas van al paro, que es lo que está pasando ahora, hay mucha gente para trabajar y poco trabajo.

No es de extrañar que cuando alguien intenta una y otra vez obtener un empleo sin éxito, mientras que otros en situaciones semejantes sí lo consiguen, el razonamiento lógico es pensar que “uno no vale” y la autopercepción resultante es la de ser un “fracasado”:

[...] es que llega un momento que hasta no te apetece salir y te quedas como si fueras un *torpe*, un *inútil*, como si uno no supiera hacer nada”; “gente que no tiene ni EGB y se coloca, es que no lo entiendo...”; “es que hay gente que tiene muchos estudios, muchas carreras y también están en el paro, es que tener un título de universidad no quiere decir que ya *vales*, hay gente que tiene muchos títulos y que *no vale*, es que tampoco hay que ser nada especial para sacarse un título de universidad, sino que hay que estar motivado y tener ganas de estudiar, eso está claro, pero indudablemente no sólo el que tiene el título sino el que *vale* termina consiguiendo un trabajo, no es como cuando nuestros padres que el que tenía una carrera se comía el mundo, es que, es que las cosas cambian, ahora todo el mundo

tiene carrera y no todo el mundo puede ser el primero; *sólo el que vale, vale...*”

El vínculo entre desempleo y autoestima en un contexto en el que la suerte, el juego y la escasez son los principios generadores de comprensión e interpretación, se traduce en un sentimiento de culpabilidad individual de la situación laboral: lo que le ocurre a un individuo es responsabilidad suya y de nadie más; igual que las probabilidades de tener suerte en los juegos de azar depende de lo que se invierta en ellos, las posibilidades de obtener un empleo dependerán también de los recursos y capacidades que el individuo invierta en ello, independientemente de las condiciones de partida.⁶ De ahí la ausencia en sus narraciones de conceptos clave por medio de los cuales otras generaciones, la de sus padres incluida, la mayoría trabajadores de la industria y de la construcción, configuraron sus experiencias laborales —solidaridad, justicia, igualdad, lucha obrera, militancia— y su sustitución por otros términos como éxito, fracaso, competencia, formación, suerte, fortuna.

*Trabajadores con contrato temporal y a tiempo parcial*⁷

En el segundo caso, se expondrá una parte de los resultados de las entrevistas realizadas durante el 2000 a trabajadores cuyos itinerarios laborales son representativos de lo que R. Castel⁸ llama las “trayectorias

⁶ Como se puede comprobar, este tipo de discurso responde plenamente a los planteamientos de la teoría del capital humano de la Escuela de Chicago y particularmente de G.S. Becker.

⁷ En España, el *Estatuto de los Trabajadores* contempla las siguientes modalidades de contratación: 1. Contrato indefinido, sin límites señalados de duración; 2. Contratos formativos (en prácticas para el que se exige tener titulación universitaria o Formación Profesional y de aprendizaje, para el que no se requiere titulación); 3. Contratos a tiempo parcial (temporal o indefinido); 4. Contratos de duración determinada (para obras o servicios determinados; eventual por circunstancias de la producción; de sustitución o interinato); 5. Contratos acogidos a medidas de fomento a la contratación indefinida (indefinidos destinados a jóvenes desempleados menores de 30 años, desempleados mayores de 45 años, desempleados de larga duración —más de 12 meses— inscritos en la Oficina Nacional de Empleo y minusválidos; contratos temporales incluidos los formativos y los de relevo); 6. Contratos de puesta a disposición (para obra o servicio determinado; eventual por circunstancias de la producción; de sustitución o interinato; para abrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección o promoción).

⁸ Robert Castel, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós, 1997.

erráticas” y R. Sennet⁹ las “biografías de retazos”. En éstos, la actividad y la inactividad, el empleo y el desempleo, las ocupaciones en el sector formal e informal se alternan, se solapan, se suceden, conformando un conjunto de oportunidades provisionales que obligan a ciertas categorías de jóvenes a elegir sus estrategias día a día, en una especie de vagabundeo profesional y social; son los nómadas laborales, instalados permanentemente en lo provisional, en ese “realismo de la desesperación” que obliga a aceptar lo que sea y en las condiciones que sean: una suerte de “funambulismo”, de existencia en “la cuerda floja” que se convierte para ellos en paradigma de la normalidad social, en términos de Castel.¹⁰

La descripción que estos trabajadores con contratos temporales hacen de sus trayectorias laborales se presenta bajo la forma de microrrelatos, fragmentos de experiencia que van tejiendo una historia personal que es identificada y definida como un “periplo”, es decir, un viaje que empieza y acaba en el mismo punto de partida, un volver a empezar continuamente que eleva la sensación de riesgo y de vivir permanentemente “pendientes de un hilo”. Hay cuatro casos que reflejan el principio de la flexibilidad laboral llevado a sus límites; flexibilidad que afecta no sólo a los tipos de contratos, lugar de trabajo y horario, sino a la propia identidad del individuo.

El primer caso corresponde a un joven de 29 años cuyo itinerario laboral se inicia cuando concluye la formación profesional de segundo grado, en 1991: desde ese año y hasta diciembre de 2000, cuando fue realizada la entrevista, este joven había trabajado en catorce empresas, ninguna salvo dos, relacionada con su formación de informático de gestión; se trataba de empresas de transporte, reparto, fabricación de piezas de coche, congelados, recambios, limpieza; ha firmado contratos de cuatro modalidades diferentes: formativo en prácticas, de duración determinada (por obra y por circunstancias de la producción), temporal a tiempo parcial y el último, un contrato indefinido acogido a los incentivos por ser menor de 30 años; ha realizado actividades en la economía legal y en la informal, alternando el trabajo legal e ilegal dentro de la misma empresa y ha llegado a firmar tres contratos el mismo día con tres contratas diferentes para realizar trabajos de limpieza, mudanza e instalación de mobiliario público: el primero por un mes de duración, el segundo por unas horas y el tercero por cinco noches. Incluso teniendo ahora un

⁹ Richard Sennet, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000.

¹⁰ Robert Castel, *op. cit.*, p. 131.

contrato indefinido, no deja de presentarse a otras ofertas de empleo; a mi pregunta de por qué sigue presentándose a otros empleos, siendo como es ya indefinido, me contestó: “Nunca se sabe, hoy trabajas, pero mañana quién sabe. Nada es seguro, cuando quieran me pueden echar”. Respuesta que refleja el grado de interiorización y asimilación de la discontinuidad laboral como norma de vida.

El segundo caso es el de un individuo de 39 años, con estudios hasta COU y cuya trayectoria laboral comienza en 1989; desde entonces ha pasado por cinco trabajos y varias modalidades de contrato: temporal a tiempo parcial durante tres años y ocho horas semanales; temporal durante un año a jornada completa; contrato de formación renovable cada seis meses durante tres años y, desde 1993, dos trabajos a la vez: uno de contrato indefinido pero a tiempo parcial (15 horas a la semana, tres horas diarias) en una empresa de limpieza, y otro, impartiendo clases de gimnasia en tres centros culturales, contratado por tres empresas distintas de servicios socioculturales con contrato a tiempo parcial renovable cada nueve meses (15 horas semanales y tres horas diarias). Lo que hace de este caso un paradigma de la nueva situación no es tanto la diversidad de contratos laborales, sino la disgregación del horario laboral y del lugar de trabajo. He aquí la descripción de una jornada laboral del entrevistado:

Pues salgo de casa a las ocho y tengo una clase de gimnasia a las nueve, de nueve a diez; luego hasta las doce no tengo otra; de doce a una tengo otra, luego vuelvo a casa, me vuelvo a ir con el bocado en la boca y empiezo desde las cuatro menos cuarto hasta las siete menos cuarto a limpiar las oficinas y, luego, desde allí, me voy a otro centro cultural donde estoy, desde las siete y media, dando dos clases de gimnasia seguidas, y luego, ya llego a casa sobre las once y media.

A la pregunta de si le compensaba estar fuera de casa catorce horas para estar empleado siete horas, contestó: “Me compensa porque no tengo otra cosa, claro, porque a mí me gustaría trabajar ocho horas en un mismo sitio, pero si no tengo otra cosa...”. Este es un ejemplo de cómo la contratación temporal obliga a los trabajadores a multiplicar los contratos para alcanzar una jornada mínima de siete u ocho horas, si a esto se le añade la distancia entre los diferentes centros laborales, los tiempos muertos no remunerados superan en ocasiones el tiempo realmente trabajado y remunerado. Cuando se le preguntó si con los empleos que tenía alcanzaba el salario mínimo interprofesional, contestó que sí y a la pregunta de si alcanzaría igual con uno solo de los trabajos respondió:

“No, con uno solo no, pero un poquito de aquí y otro poquito de allá sí llego”.

El tercer caso elegido corresponde a un individuo de 33 años, diplomado en trabajo social; desde que finalizó sus estudios en 1990 ha ocupado siete empleos con diferentes modalidades de contratos y jornada laboral en distintas empresas: contrato en prácticas durante tres meses; contrato temporal por obra durante cuatro meses a jornada completa; contrato temporal durante dos meses; contrato temporal renovable anualmente durante cuatro años, al final, y ante la obligación de convertirlo en indefinido si seguía trabajando en la misma empresa, firmó otro contrato por obra durante dos años; contrato temporal a tiempo parcial (10 horas a la semana) durante cinco meses; durante ocho meses alternó dos contratos, uno temporal a tiempo parcial y otro indefinido a tiempo parcial (ocho horas semanales distribuidas en dos jornadas laborales).

Este itinerario laboral es diferente a los anteriores en la medida en que representa un nuevo perfil que, hasta ahora, sólo se daba de modo ilegal, cuando alguien cobrando el subsidio por desempleo realizaba trabajos en la economía sumergida; actualmente se puede seguir cobrando el desempleo siempre y cuando se esté contratado para una jornada inferior a 70% de la jornada laboral estipulada en el Estatuto de los Trabajadores. Con ello se expande al límite la flexibilidad laboral, puesto que a la diversidad de contratos, la dispersión del lugar de trabajo, la fragmentación del horario laboral, se suma la fragmentación identitaria del individuo, que al mismo tiempo que es un ocupado es también un desocupado, realiza una actividad remunerada legal a la vez que sigue cobrando el desempleo. Las fronteras entre empleo y desempleo se van borrando y lo que hasta ahora se conjugaba en términos disyuntivos “o trabajas o no trabajas”, “o empleo o desempleo”, se conjuga en términos ilativos, pudiendo estar empleado y desempleado a la vez, ser un trabajador y un desempleado al mismo tiempo. Así lo describe el entrevistado:

Luego, también hice dos cursos como trabajador. Como estoy contratado a diez horas también puedo pedir hacer cursos por la Formación Continua del Trabajador, e hice dos cursos, uno como desempleado y otro como trabajador, porque esta locura actualmente de que puedes estar a un tiempo como una cosa y como la otra... Puedes estar en veinte sitios y en ninguno, eres al mismo tiempo desempleado y trabajador. Porque, claro, si yo me pongo a trabajar, pero con diez horas yo no puedo vivir, ¿qué hago yo si gano 36 000 pesetas líquidas?

El circuito del trabajo precario obliga a trabajar cada vez más por menos, lo que supone estar ocupado prácticamente las 24 horas del día, aunque al final de mes sólo se llegue a reunir un salario equivalente al mínimo interprofesional. Cuando se le planteó a este informante si le compensaba trabajar diez horas a la semana sin contar los desplazamientos, contestó:

Hombre, yo trabajo diez horas a la semana, repartidas en dos días, seis un día y cuatro el otro. Lo que pasa es que siempre echo un montón más, y si cuentas la comida y tal, haces un montón de horas, más luego el viaje. Los viernes, por ejemplo, pierdo tres horas en el viaje y cuatro en el trabajo; luego las reuniones de equipo, que siempre se pasan de la hora; si la jornada termina a las tres y la reunión es a las cinco, pues ya te quedas allí y son horas que en teoría no tenías que estar allí. Además me gasto más en gasolina, casi lo que gano, o sea, que realmente vas sumando costes y no te interesa, pero, bueno, te interesa por otras cosas, porque estás relacionado con el sector, en el ámbito coges experiencia... y, luego, yo sé que aquí cobro todos los meses, aunque sea una porquería pero sé que cobro.

A todo esto se deben sumar los cursos que en los últimos años ha realizado, un total de siete; al terminar de enumerarlos este fue su comentario: “O sea, que hago cursos continuamente, sin parar, trabajando más que nunca, un montón de horas ocupadas a través de cursos”.

La expresión cada vez más extendida “nadie está libre de...”, equivalente a la de “nunca se sabe” de nuestro primer entrevistado, es el ejemplo más elocuente de ese sentimiento de vulnerabilidad del que los individuos se defienden a base de una especie de blindaje de cursos y más cursos, de instrumentalizar cualquier relación social que pueda aportarles información, acceso a un empleo, de renunciar a sus derechos laborales, aceptando jornadas y horarios laborales interrumpidos multiplicándose en ese ir y venir de un trabajo a otro, de un centro a otro, de una condición a otra... Es esa sensación compartida por los entrevistados de “estar siempre ocupado”, “no parar jamás”, “llevar un estilo de vida muy acelerado”, “hacer cursos continuamente”, “hacer trabajos que no son trabajos, que son trabajos de no perder el tiempo, de no estar perdiendo el tiempo en casa y hacer algo”, “esa impresión de estar corriendo todo el rato...”

Esto explica que cuando necesitan definir su experiencia laboral utilicen la metáfora del “periplo”, de un “saltimbanqui”, de “estar pendientes de un hilo”, en definitiva, de estar siempre volviendo a empezar de cero. Así lo expresa otra de las entrevistadas, de 30 años, licenciada en

biología en 1990 y con 13 contratos como docente en centros escolares públicos y concertados:¹¹

Yo he dado asignaturas que ya sólo me falta dar educación física, no sé cómo decirte, ya es que cada año doy asignaturas diferentes, de hecho he estado en el mismo centro tres años, pero no he dado lo mismo, cada año he dado una cosa diferente, entonces, me tengo que formar, me gusta saber lo que digo, yo no llego allí y digo vamos a ver hoy lo que doy, tengo que leerme cosas y es una pasada, son cosas complicadas... no es cualquier cosa. Es un continuo estado de decir bueno, a ver, y ahora qué tengo que aprender, electrónica ¡Dios mío!, bueno y yo he estudiado biología para estar con las plantas, pues no, ahora electrónica... y tener que motivarte, que interesante es esto, no sé cómo no he podido interesarme antes por esto (y se ríe)... no sé, no sé si me explico. La parte positiva cuál es, pues que estás en un eterno estado de juventud, de aprender cosas, pero cosas absolutamente novedosas, con su coste claro...

Este tipo de experiencias fragmentarias o microrrelatos generan un estilo de vida que en palabras de la informante anterior “crea un ritmo que a lo que tiende es a seguir y no a parar y decir quién soy, hacia dónde voy, qué quiero hacer, porque a lo mejor no es esto lo que quiero hacer”, no produce sensación alguna de estar inserto en una narración histórica más amplia, coherente con lo que ha sido y puede ser, sino que se traduce en estrategias de adaptación al cambio continuo más que en un esfuerzo por controlarlo y dirigirlo.

Trabajadores deslocalizados

Por último, se hará referencia a un grupo de trabajadores y trabajadoras del sector de la alimentación pertenecientes a la empresa La Cocinera afincada en Torrejón de Ardoz (Madrid, España) hasta el año 2002, en que fueron trasladados a Valladolid (capital de provincia que está a 200 km de Madrid), como resultado de su compra por el Grupo Nestlé. La historia de la empresa Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima-La Cocinera es paradigmática de los procesos de adquisición de empresas familiares y locales por multinacionales, únicamente interesadas en la marca y en la eliminación de la competencia. La Cocinera, fundada

¹¹ Los colegios concertados son de titularidad privada, pero reciben subvención de la administración pública.

en 1965 por una familia de Guadalajara (España), y conocida en el mercado de los productos precocinados por sus empanadillas y obleas, fue adquirida en 1987 por la multinacional estadounidense General Mills, S.A., ocupando entonces a 490 personas; en 1991 y con 480 trabajadores pasó a manos del grupo francés Boussois Souchon Neuvesel (BSN)-Gervais Danone, que en 1994 cambiara el nombre por el de Grupo Danone y a partir de 1997 concentrara su producción en los sectores de bebidas, galletas y productos lácteos frescos, abandonando el mercado de congelados y precocinados; en 1999 la empresa, con 293 empleados, es adquirida por la multinacional Nestlé, S.A., primera en la clasificación mundial de la alimentación con otras marcas de congelados y precocinados como Maggi y Buitoni. La Cocinera ocupa actualmente el primer puesto en la clasificación de marcas de productos precocinados seguida de Pescanova y Maggi.

El 27 de septiembre de 2001, la empresa comunica a los trabajadores el cierre de la fábrica de Torrejón de Ardoz de Madrid y el traslado de la producción al centro de Valladolid, donde se produce la gama de artículos de la marca Maggi;¹² el 11 de marzo de 2002 se firma el acuerdo de expediente de movilidad geográfica que afecta a un total de 190 trabajadores y trabajadoras; el 1 de julio de 2002 se fija como fecha de incorporación al centro de producción de Valladolid y hasta el 1 de julio de 2003 se establece el periodo de adaptación para acogerse a la rescisión del contrato en las condiciones de cese firmadas por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales. De los 190 trabajadores afectados, 115 se acogieron a la indemnización (45 días por año de servicio, brutas, con el tope de 42 mensualidades, más 6 010 euros lineales) y pasaron a la situación de desempleados y desempleadas; 20 optaron por el plan propuesto por la empresa de jubilaciones anticipadas para los mayores de 58 años, prejubilaciones para los de 55 a 57 años y prejubilaciones voluntarias para las personas de 53 y 54 años, con el coste económico como si tuvieran 55 años, repartiendo el complemento de renta vitalicia para cubrir el periodo que faltara para llegar a 55 años;¹³ el resto, 55,

¹² La definición que hicieron los trabajadores y trabajadoras de la situación cuando se enteraron del cierre y traslado de su centro laboral, al coincidir en el tiempo con el atentado a las torres del World Trade Center, fue que ese había sido su particular “11 de septiembre”, simbolizando con esta expresión el sentimiento de víctimas de una violencia y terrorismo económico que se oculta bajo las exigencias del mercado competitivo y las nuevas formas de organización del trabajo y cuyos deudos se cuentan por millones.

¹³ Información recogida del *Acta de finalización de las consultas para el expediente de movilidad geográfica con acuerdo*, firmado en Torrejón de Ardoz (Madrid, España) el 11 de marzo de 2002 y facilitado por un miembro del comité de empresa.

aceptaron el traslado, y al 1 de julio de 2003 habían renunciado 40, es decir, 15 son los que han decidido permanecer en el centro de Valladolid. De 490 trabajadores con los que la empresa inició su andadura en 1965, quedan 15 y fuera de su ubicación inicial.

En la carta de notificación del traslado enviada a los trabajadores, los motivos de la decisión se relacionan con “el mercado altamente competitivo de productos congelados en España”, “la fuerte expansión de los productos con Marca Blanca”, “el plafonamiento de los Precios de Venta al Público” y “la presión sobre los márgenes de los fabricantes”, además de “la baja ocupación de la capacidad productiva máxima de los centros de Torrejón y Valladolid y la utilización deficiente de los activos productivos”, todo lo cual genera “un exceso de inversión y mayores costos fijos”, que sitúa a la empresa en una “posición poco competitiva”, a lo que proponen como única salida generar la producción en un solo centro; al no disponer, según la dirección, el centro de Torrejón de los medios para la absorción de la producción de Valladolid, se decide que esta última sea la que absorba a la primera.

En la primera fase, la investigación se centró en los trabajadores que habían aceptado el traslado y que tenían que decidir si quedarse o no en Valladolid durante el periodo de adaptación (julio de 2002-julio de 2003), para poder acogerse a las condiciones indemnizatorias. Durante este año fueron entrevistados tres matrimonios que se quedaron; dos casados que renunciaron en marzo; un casado que se marchó en junio; dos casadas con el marido y los hijos en Madrid, una de las cuales renunció en julio; dos solteras, una que decidió quedarse y otra renunciar en mayo. La mayoría trabajaban en las líneas de producción, menos una de las mujeres empleada como técnica de laboratorio y uno de los hombres perteneciente a los servicios de mantenimiento; la media de edad oscila entre los 42 y 52 años y, como el resto de trabajadores, llevaban una media de 20-25 años de antigüedad en La Cocinera, habiendo empezado muchos de ellos como aprendices a los 16 años. Además de las entrevistas participé de sus encuentros y reuniones en fiestas y fines de semana en Valladolid, también asistí a algunas de las asambleas en el periodo de negociación del convenio en la nueva factoría.

En todas las entrevistas y conversaciones informales tenidas con ellos se trasluce un cúmulo de sentimientos —provisionalidad, resentimiento, desposesión, desconfianza, recelo, incertidumbre, soledad, desamparo, impotencia, inutilidad— derivados de las condiciones laborales y extra-laborales en las que se encontraban: separados de su familia, padre, madre, esposo, esposa, hijos, hijas, amigos, paisanos, vecinos, redes sociales tejidas durante muchos años, que de la noche a la mañana se

desvanecen; expropiados de su saber hacer en el puesto de trabajo, un saber hacer resultado de años de experiencia y dominio en el oficio, que se reduce a la nada, y que se materializa en pérdida de categoría profesional, reducción de salario y de beneficios que tenían por el convenio interno de la empresa en Madrid, del que presumían como uno de los mejores del ramo de la alimentación. Después de comparar los convenios de ambos centros se entiende por qué trasladaron la fábrica de Madrid a Valladolid y no al revés:¹⁴ el objetivo era reducir las ventajas salariales, laborales y sociales de los trabajadores de Madrid en lugar de extender estas ventajas a los trabajadores de Valladolid; igualar sí, pero por abajo.

Los conceptos utilizados para expresar estos sentimientos y emociones eran los de estar padeciendo una especie de “destierro”, “exilio”, “castigo”:

Yo de positivo lo único que podré sacar es que en Torrejón estaba muy *acomodao*, el cambiar de Torrejón a otro puesto de trabajo ha sido mucho más duro que si ahora tengo que cambiar a otro puesto de trabajo, porque aquí has compartido soledad, aquí has compartido un puesto de trabajo diferente al que estabas, aquí has sufrido otra serie de condiciones que te hacen más duro, que te hacen ver más la realidad de la vida y donde vayas ya llevas siete meses de experiencia, siete meses de estar solos, de *castigo*, porque la verdad es que allí estabas ya *acomodao*, era tu puesto de trabajo de lunes a viernes, mañana o tarde, y siempre lo mismo, y aquí no, yo no hago lo que hacía, estás solo, no sé, es otra cosa diferente, yo creo que maduras más.

Incluso alguno llegó a compararlo con “la cárcel”: “No es que Valladolid sea una ciudad fea; está muy bien, tiene de todo, buenos comercios y puedes ir al trabajo andando, pero no es lo mismo venir de turismo que venir como hemos venido nosotros a patadas, es como ir a la *cárcel* o a la playa”.

En el recorrido intertextual por las respuestas de los informantes aparece frecuentemente otro término muy significativo por sus connotaciones de valor:

¹⁴ En Valladolid se les aplica el Convenio Colectivo de Valladolid, que contempla un salario anual inferior al que recibían en Madrid; la diferencia entre uno y otro salario lo garantiza la empresa como “complemento personal” congelado, que con el tiempo va perdiendo valor al no tenerse en cuenta en los incrementos salariales posteriores. La comparación de las condiciones laborales y salariales se ha realizado contrastando el XIII Convenio Colectivo de La Cocinera de 1998, antes de la adquisición por Nestlé, y el Convenio Colectivo de Nestlé España, S.A. para la fábrica de Valladolid (años 2002-2003).

“Ya cuando lo compró Danone hicieron una buena *limpia*”; “lo que han hecho con nosotros ha sido una buena *limpia*, que es lo que hacen con todas las empresas que compran”; “vino X (la directora de Recursos Humanos) de Barcelona y esa a lo que vino fue a preparar la fábrica para cerrarla y llevarnos a Valladolid, porque por donde va ella va haciendo *limpia*”.

“Hacer una buena *limpia*” refuerza el conjunto formado por las figuras retóricas ya mencionadas “destierro”, “exilio”, “cárcel”; lo que todas tienen en común es la idea de ser personas que sobran, que están de más, que no cumplen la normalidad esperada del común, su “delito” tener un empleo fijo, una antigüedad de más de 20 años, unos beneficios sociales y laborales reconocidos en su convenio, un piso terminado de pagar, una rutina bajo la que se sentían protegidos y a partir de la cual componían su vida, en resumidas cuentas, eran “culpables” del mayor “delito” que hoy se puede cometer según la ortodoxia del capitalismo global: tener estabilidad y seguridad laboral,¹⁵ palabras tabú para la nueva casta de gestores empresariales.

Esta autopercepción, como el resultado de haber cometido una falta por la que tienen que pagar, es coherente con otro sentimiento aparentemente contradictorio, pero que no deja de ser una estrategia de supervivencia y al mismo tiempo un efecto deseado por los defensores del sistema: el sentimiento de ser unos “privilegiados” comparados con otros, el sentimiento de “vergüenza” por quejarse de su situación cuando hay otros que están peor que ellos.

“Las cosas hay que tomarlas como vienen, esto es lentejas si quieres las tomas y si no las dejas, de lo contrario es como darte contra una pared, un muro, tú te rompes la cabeza pero el muro sigue ahí. Después de todo aquí tienes un puesto de trabajo, una vivienda, que ya quisieran los que vienen de fuera de España, que éstos no tienen nada, nosotros después de todo tenemos un trabajo fijo”; “aquí hay una contrata de limpieza, que son mujeres que van a trabajar por la noche, ellas están peor que nosotras porque trabajan todas las noches y pagándoles poco, cuando han tenido que trabajar los fines de semana por las dos noches les han pagado 25.000 pesetas y

¹⁵ Esta confianza en la estabilidad que habían tenido en el pasado y que proyectaban en su futuro más inmediato es la que según los trabajadores y algunos miembros del comité de empresa entrevistados, les impidió ver lo que se avecinaba, de manera que no tuvieron tiempo de reaccionar; aunque según otros, el comité de empresa se plegó rápidamente a las exigencias de la dirección, porque dio por hecho que la decisión era irrevocable y se dedicó a gestionar el traslado más que a luchar contra éste.

les parecía bien, a ver cuando no hay otra cosa...”; “hay contratados por las ETT¹⁶ que pueden durar horas, días, semanas o meses, esos son los más puteados, les cambian los turnos según las necesidades de la producción y les avisan de un día para otro, a lo mejor salen a las once de la noche del turno de tarde y se enteran de que al día siguiente tienen que entrar al turno de mañana, a las seis de la mañana”.

“Siempre hay alguien que está peor que tú”: las casadas frente a los casados; casados y casadas frente a los solteros y las solteras trasladados; los eventuales y fijos discontinuos de la empresa frente a los trasladados pero fijos; los de 40-45 años frente a los de 51 años que pueden acogerse a un Plan de Pensiones privado; los contratados temporales por la misma empresa y los contratados por medio de empresas de trabajo temporal; y, finalmente, los que “vienen de fuera”, los inmigrantes, el último escalón de la jerarquía laboral frente a los trabajadores y trabajadoras trasladados. Sentimiento de privilegio por disponer de una cuota en el reparto de las migajas del mercado laboral, que se suma al complejo de culpabilidad al pensar que se está disfrutando de un bien escaso que otros no tienen. La línea entre reivindicar lo que se considera justo y aceptar lo que hay porque otros están peor, cada vez es más sutil; la situación de los que están peor es un freno a la hora de luchar y resistir a las presiones que se ejercen sobre los trabajadores porque representan la imagen de lo que ellos pueden llegar a ser; los otros que están en peor situación son la figura amenazante de lo que les puede esperar; el hecho de que siempre hay alguien que está en peores condiciones quiere decir que su situación aún puede empeorar; el objetivo no es tanto mejorar sino no descender, no caer más bajo, aunque sea a costa de su propia dignidad: “A los trabajadores nos han *tratao* como si fuéramos un tablero de ajedrez que mueven las fichas para donde les sale de los cojones”; “para ellos somos bultos que llevan de un lado a otro”.

Violencia subliminal que sentenció una de las trabajadoras cuando comentó: “ya que no tengo lo que quiero, quiero lo que tengo”.

MISTIFICACIÓN Y NATURALIZACIÓN DEL CAPITALISMO GLOBAL

Las metáforas analizadas en los discursos de estos tres grupos de trabajadores y trabajadoras: “la suerte”, “el juego”, “el periplo”, “el destierro”, “la limpia”, mediante las que definen y tratan de comprender sus expe-

¹⁶ Empresas de Trabajo Temporal.

riencias laborales y sus vivencias personales ponen de manifiesto el poder simbólico de los agentes del capitalismo global de generar modelos interpretativos de la realidad presentados como inevitables, inmutables, verdaderos y absolutos.

Las representaciones que dominan la percepción de la realidad por parte de estos colectivos se acoplan perfectamente al análisis que N. Fairclough hace de las representaciones del nuevo orden socioeconómico en el capitalismo global:

- 1) Un rasgo clave del discurso neoliberal consiste en representar la globalización y la economía global como hechos inevitables, inapelables y externos, a los cuales población, gobiernos y otros actores sociales han de ajustarse sin albergar expectativas de cambio.
- 2) Hay un vínculo entre la ausencia de historia y la ausencia de agencia, acción humana y social, en el proceso de globalización: la representación del cambio como un proceso presente evade preguntas acerca de la responsabilidad en actos y acontecimientos determinados, los motivos de tal acción, su impronta respecto de las direcciones particulares del cambio.
- 3) El paso del *ser* al *deber ser*: situar el cambio dentro del ámbito de los hechos más que en el de los valores, dentro del ámbito científico y experto antes que en el terreno de la política y la moralidad. Lo crucial en este punto se cifra en la línea trazada entre el *ser* y el *deber ser*, y la autoridad asertiva que sitúa el cambio dentro de un *ser* incontestable, el cual da sustento y proyecta un *deber ser*.¹⁷

Estas son las estructuras ideológicas en las que debemos insertar las representaciones discursivas dominantes en los textos analizados y que reflejan hasta qué punto la lógica del poder se ha apropiado de una parte del imaginario obrero mediante el proceso de naturalización y mistificación del orden neoliberal.

Lakoff y Jonson, en la obra ya citada, escriben:

Las ideologías políticas y económicas tienen marcos metafóricos. Como todas las otras metáforas, las metáforas políticas y económicas pueden ocultar aspectos de la realidad. Pero en el área de la política y la economía, las metáforas importan más, porque limitan nuestras vidas. Una metáfora en un sistema político o económico puede llevar a la degradación humana en virtud de aquello que oculta.¹⁸

¹⁷ Norman Fairclough, 2000, *op. cit.*, pp. 24-27.

¹⁸ G. Lakoff y M. Jonson, 1991, *op. cit.*, p. 281.

Esa ha sido la intención de este artículo: contribuir a hacer visible los marcos semánticos de naturaleza metafórica en los que se insertan los discursos de algunos de los colectivos más afectados por el capitalismo global y cuya capacidad disciplinante es ocultar la condición estructural de las situaciones que padecen, ya sea el desempleo, la temporalidad o la deslocalización industrial, proyectando como responsabilidad individual lo que es resultado de una acción social y política deliberada. Los procesos de individualización que acompañan a los de naturalización y mistificación del orden neoliberal marcan una diferencia cualitativa respecto de periodos anteriores del capitalismo; nunca la degradación del ser humano fue tan plena al abarcar espacios, tiempos y relaciones hasta ahora ajenos a los laborales; el reconocimiento estatutario del trabajo y de los derechos laborales del periodo posbélico en Europa hizo posible que el obrero escapara de las contingencias y necesidades apremiantes de la supervivencia diaria, pudiendo disponer y disfrutar así de unos espacios y tiempos extralaborales que compartir con amigos, vecinos, parientes... Las condiciones laborales del capitalismo flexible han logrado uniformar la totalidad de los diferentes espacios, tiempos y relaciones de los trabajadores abocados a asegurar de nuevo su supervivencia económica. Familia, amigos, sociabilidad, tiempo de ocio y tiempo libre, la formación, el aprendizaje, los proyectos personales y de pareja, la búsqueda de sentido de la vida, han quedado supeditados y subordinados a las exigencias del mercado laboral, cada vez más restrictivas con la libertad humana.

La inseguridad laboral y la incertidumbre biográfica se han convertido en ejes de la condición existencial en el capitalismo global al lograr su incorporación en los modos de interpretar la realidad. El valor social de la metáfora está en que da sentido a la cadena de incoherencias en que se convierte la experiencia laboral de los colectivos de trabajadores más afectados por el mito de la flexibilidad, quienes son solicitados como consumidores a tiempo completo y asalariados a tiempo parcial. El poder de la metáfora es el efecto de realidad que crea en los sujetos, para quienes su situación es fruto del destino y no de una relación desigual de fuerzas. Parte del éxito del neoliberalismo es la domesticación que ha hecho del lenguaje y, por medio de éste, del pensamiento, instrumentalizando de los seres humanos aquello que los hace propiamente humanos.

Las construcciones simbólicas que los actores elaboran para interpretar el mundo y reflexionar sobre su propia realidad orientan también el alcance y la posibilidad de su acción social e histórica; el poder de estos modelos generados por la ortodoxia neoliberal radica en que al presen-

tar como esenciales lo que son características existenciales, tienen un efecto desmovilizador y desactivador de la potencia colectiva de los sujetos. Así se explican las bajas tasas de sindicalización de los jóvenes españoles¹⁹ y la pérdida de afiliados de los sindicatos en general; la acción colectiva de transformación política de la realidad es desplazada por estrategias individuales en las que se ponen en juego los recursos de que dispone cada uno, activando las redes familiares, de amigos, conocidos...

En este sentido, se explica también la importancia atribuida de nuevo a la institución familiar como soporte afectivo y económico de las consecuencias de las políticas neoliberales, siguiendo la máxima de privatizar los beneficios y socializar las pérdidas; a ella le corresponde asumir los costes sociales de la flexibilización y desregulación del mercado laboral, que justifica la permanencia prolongada de los jóvenes en el hogar familiar.²⁰

Además de las redes familiares existen otras agrupaciones sociales, como organizaciones no gubernamentales y asociaciones de voluntariado, que actúan como amortiguadores de las tensiones larvadas en los jóvenes, quienes ven en estas organizaciones un nuevo tipo de oportunidades para realizar prácticas y engrosar su *currícula*. El paso por una de estas asociaciones actualmente forma parte del proceso de inserción laboral de muchos jóvenes que al terminar su formación universitaria o profesional, utilizan estos ámbitos como lugar donde adquirir experiencia, establecer contactos y explorar los “nuevos yacimientos de empleo”.²¹ La concepción individualista de la sociedad que caracteriza a la mayoría de estas asociaciones de voluntariado es coherente con los modelos interpretativos de la realidad de los colectivos anteriormente analizados.

¹⁹ Según un estudio realizado en 1998 por el Centro de Investigaciones Sociológicas y el Instituto de la Juventud sobre la *Vida cotidiana de los jóvenes en España*, sólo 2% declaraba pertenecer a un sindicato, 11% haber pertenecido, y 86% no haber pertenecido nunca.

²⁰ Como muestran Manuel Martín Serrano y Olivia Velarde Hermida en su *Informe Juventud España 96*, Madrid, Instituto de la Juventud, 1996: sólo 18% de los jóvenes hasta 30 años estaba emancipado de su familia y sólo 16% de los jóvenes de 15 a 29 años vivía exclusivamente de sus recursos. Véase también de Ana María Rivas Rivas, “Solidaridad intergeneracional: ¿quién depende de quién?, ¿quién ayuda a quién?”, *Sociología del Trabajo*, 1999, núm. 36, pp. 109-133.

²¹ El papel del voluntariado como “puente hacia la ocupación” entre los jóvenes españoles ha sido señalado por algunas autoras como María Isabel Martínez y Elvira González en su estudio *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*, Madrid, Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.

El énfasis puesto en el voluntarismo de este tipo de asociaciones incide en el elemento arbitrario de la disposición individual a ejercer la ayuda a los demás, de los valores éticos de cada uno, obviando la exigibilidad de esas prácticas por parte de los beneficiarios, para quienes constituye un derecho social y no un favor ni una dádiva. La actividad del voluntario, no como un deber que presupone el reconocimiento de los derechos sociales de aquellos a los que asiste, sino como el fruto de una disposición ética individual, no sólo puede fomentar —y de hecho fomenta— la práctica de la beneficencia, sino que también refuerza la ideología que está en la base del sistema de beneficencia y asistencialismo paternalista, que es la creencia de que nuestra posición en la jerarquía social no es consecuencia de un sistema determinado de relaciones económicas, políticas y sociales, sino que es el resultado de factores individuales y personales. De este modo, los problemas sociales de exclusión, empobrecimiento y desigualdad acaban siendo interpretados como meras inadaptaciones, desviaciones individuales que han de ser corregidas apelando a la voluntad de las personas en ambas direcciones, unas para que presten su ayuda y otras para que sean receptoras de los programas asistenciales. Al plantear los problemas sociales como individuales y no estructurales, se pierde la dimensión política de la situación. Si los planteamientos no atienden a las causas, tampoco las soluciones; así se puede entender que la pobreza y la exclusión en lugar de disminuir, aumenten pese a la proliferación de ONG y voluntarios.

CONCLUSIONES

El proceso de descolectivización del trabajo y el debilitamiento de las lógicas de identificación política y sindical de los trabajadores más afectados por la flexibilidad laboral y, al mismo tiempo, el fortalecimiento de instituciones como la familia y el voluntariado, muestran el poder simbólico de los modelos interpretativos de la realidad generados desde el poder, que una vez incorporados como recursos cognitivos por los actores, no sólo determinan la definición y comprensión de su situación, sino la capacidad y posibilidad de su transformación, al confundir e identificar la “realidad” con los discursos producidos y sostenidos por los intereses de grupos políticos y económicos. En la medida en que se niega a los propios sujetos la posibilidad de conocer, dominar y acceder a las claves que les permitan descifrar los significados y procesos generadores de su situación, se les está privando de libertad para orientar su existencia e intervenir en la realidad para modificarla, se les está privan-

do del derecho a decidir el sentido de su destino y por tanto al ejercicio de autodeterminación y se atenta contra la igualdad de las personas, puesto que como escribe Irene Vasilachis de Gialdino: “En estos casos, la privación opera no sólo respecto al derecho a una vida digna sino, también, respecto al derecho a decidir a qué tipo de vida se aspira”.²²

²² Irene Vasilachis de Gialdino, *op. cit.*, p. 28.